

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARUNIA KENCANA PERMAISEJATI 3 DI KALIMANTAN TENGAH

Desya Oktarina¹⁾, Liling Listyawati²⁾, Damajanti Sri Lestari³⁾

^{1) 2) 3)} Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: desyaoktarina2018@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus dikembangkan dan dilatih kemampuannya untuk menghasilkan tenaga kerja yang kredibel dan mumpuni. Hal tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan dalam perusahaan. Peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 di Kalimantan Tengah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian panen PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 di Kalimantan Tengah. Metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan sampel berjumlah 131 responden. Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini sebagai berikut: ¹Pada analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan $Y = 13,221 + 0,072 X_1 + 0,509 X_2$. Adapun ²Pengujian hipotesis pertama dengan uji F diketahui bahwa kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. ³Pengujian hipotesis kedua dengan uji t pada variabel kompensasi finansial langsung secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada ⁴pengujian hipotesis ketiga dalam uji dominan diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh paling tinggi dengan unstandardized coefficient beta 0,509 ⁵Kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja berpengaruh 26,8 % terhadap kinerja sedangkan 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial Langsung, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources in a company must be developed and trained in their abilities to produce a credible and qualified workforce. This affects the performance of employees in the company. Researchers want to know how far the effect of direct financial compensation and work discipline is on the performance of employees of PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 in Central Kalimantan. This study uses a quantitative research method. The population in this research is the employees of the harvest division of PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 in Central Kalimantan. The sampling method used simple random sampling with a sample of 131 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The results of this study are as follows: ¹The multiple linear regression analysis shows the equation $Y = 13.221 + 0.072 X_1 + 0.509 X_2$. As for ²Testing the first hypothesis with the F test is known that direct financial compensation and work discipline together have a significant effect on employee performance. ³Testing the second hypothesis with the t test on the direct financial compensation variable partially does not have a significant effect on employee performance and work discipline partially has a significant effect on employee performance. In ⁴testing the third hypothesis in the dominant test it is known that work discipline has the highest effect with a value of unstandardized coefficient beta 0,509. ⁵Direct financial compensation and work discipline have an effect of 26.8% on performance while 73.2% are influenced by other variables outside of this study.

Keywords : Direct Financial Compensation, Work Discipline, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dalam perusahaan yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kredibilitas dan kualitas sehingga dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang kurang menguasai bidang pekerjaannya akan mempengaruhi pencapaian target perusahaan, walaupun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang memadai apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal.

Target sebagai salah satu pemicu perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Hal tersebut menjadi faktor pendorong bagi karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan dan potensi karyawan, meningkatkan kualitas, pengetahuan serta wawasan sesuai dengan dinamika lingkungan kerja dan kebutuhan perusahaan.

Selain sumber daya manusia yang berkualitas, sarana dan prasarana penunjang yang memadai, kesejahteraan karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong efektivitas dan kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Hal tersebut patut untuk di perhatikan mengingat karyawan bukan hanya sekedar patner melainkan juga aset penting perusahaan.

Karyawan berhak mendapatkan bayaran atas pekerjaannya yang dapat dihargai berdasarkan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan yang menguntungkan kedua belah pihak dan sesuai dengan aturan daerah setempat. Karyawan yang berasumsi bahwa mendapatkan gaji adalah satu-satunya target dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi pemicu kurangnya keinginan untuk mengikatkin kinerja dan mendapat bayaran lebih banyak.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menawarkan kompensasi finansial langsung untuk mendorong daya tarik dan minat karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini telah menjadi fenomena yang biasa terjadi di lingkungan

kerja untuk memotivasi karyawan mendapatkan penghasilan lebih banyak dari sekedar gaji pokok yang diterima.

Salah satu bentuk kompensasi finansial langsung yang ditawarkan adalah bonus. Pada umumnya bonus diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukannya dengan syarat target yang diberikan perusahaan tercapai atau melampauinya. Adapun dalam hal disiplin kerja dapat diperlukan pengawasan yang lebih maksimal untuk mengurangi perilaku indisiplin dalam perusahaan.

PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Besarnya luas lahan dan banyaknya karyawan di perusahaan sawit ini membuat pengawasan terhadap karyawan kurang maksimal. Hal ini memicu terjadinya pelanggaran sikap dan perilaku pada peraturan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang disiplin dibutuhkan kesadaran dalam diri individu karyawan itu sendiri.

Kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang diduga dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun untuk mendapatkan kompensasi finansial langsung yang ditawarkan terhadap sejumlah syarat dan ketentuan yang berlaku.

Terdapat 4 (empat) jenis kompensasi finansial langsung yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan yaitu: insentif produktivitas panen, insentif bulanan, insentif lebaran, insentif tahunan. Yang mana untuk mendapatkan insentif produktivitas panen karyawan harus berkerja selama 3 bulan penuh, insentif bulanan diberikan sesuai dengan jumlah hasil panen dalam satu bulan, insentif lebaran diberikan kepada karyawan yang berkerja selama satu bulan penuh di bulan puasa dengan ketentuan kerja selama 14 hari sebelum dan 14 hari sesudah lebaran,

dan insentif tahunan diberikan kepada karyawan sesuai dengan jumlah kehadiran dalam satu tahun.

Kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja dan menjadi lebih disiplin serta karyawan dapat mentaati peraturan perusahaan lebih baik. Meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak pada keuntungan perusahaan dan meningkatkan pendapatan karyawan.

Pemahaman terhadap kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menentukan pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan kompensasi dan memperhatikan serta meningkatkan disiplin kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara tidak langsung membantu peningkatan kualitas sumber daya manusia, mengembangkan ilmu pengetahuan dan kemampuan karyawan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia seringkali menjadi masalah yang muncul di perusahaan atau organisasi namun terkadang sikap acuh perusahaan menyebabkan masalah ini menjadi berlarut dan tidak segera terselesaikan. Hal ini juga terjadi dalam lingkungan perusahaan PT Karunia Kencana Permaisejati 3. Permasalahan yang seringkali terjadi adalah terkait dengan kedisiplinan karyawan. Perilaku kurang disiplin ini umumnya dilakukan oleh karyawan bagian panen. Hal ini karena hanya karyawan panenlah yang menerima kompensasi finansial langsung berupa insentif produktivitas panen (bonus). Selebihnya karyawan lain hanya menerima kompensasi finansial langsung dalam bentuk gaji/upah saja.

Karyawan yang kurang disiplin disebabkan karena karyawan bekerja hanya sebagai bentuk tanggung jawab dalam

memenuhi jam kerja borongan harian yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan kata lain jumlah jam kerja tercapai berdasarkan peraturan perusahaan. Karyawan yang bekerja melakukan kewajiban tugas dan tanggung jawabnya hanya untuk mendapatkan penghasilan lebih berdasarkan kompensasi yang diterima atas usahanya tersebut. Adapun data kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawn Panen Yang Tidak Mencapai Target Periode Jan – Juli 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Tidak Mencapai Target	
		Orang	Persentase
Januari	160	48	30%
Februari	161	39	24,22%
Maret	170	37	21,76%
April	176	15	8,52%
Mei	178	17	9,55%
Juni	187	19	10,16%
Juli	195	38	19,49%

Sumber : HRD PT. Karunia Kencana Permaisejati 3

Berdasarkan data pada tabel 1.1, karyawan panen di PT. Karunia Kencana Permaisejati selama 6 bulan terakhir bertambah sebanyak 35 orang dari 160 orang karyawan menjadi 195 orang karyawan. Banyak nya jumlah karyawan panen berdampak pada jumlah persentase karyawan yang tidak mencapai target perusahaan. Dimana jumlah karyawan yang tidak mencapai target perusahaan paling besar pada bulan Januari 2022 dengan jumlah karyawan 48 orang dan paling rendah pada bulan April 2022 dengan jumlah karyawan yang tidak mencapai target adalah 15 orang.

Tabel 1.2 Target dan Realisasi Panen Yang Tidak Tercapai Periode Januari – Juli 2022

Bulan	Target (KG)	Rata-Rata Realisasi (KG)	Ketidaktercapaian Realisasi	
			KG	Persentas

				e
Januari	1.500	1.206,55	293,4 5	19,56%
Februari	1.500	1.280,97	219,0 3	14,6%
Maret	1.500	1.205,26	294,7 4	19,65%
April	1.500	1.258,34	241,6 6	16,11%
Mei	1.500	1.286,92	213,0 8	14,21%
Juni	1.500	1.319,75	180,2 5	12,02%

Sumber : HRD PT. Karunia Kencana
Permaisejati 3

Ketidaktercapaian realisasi panen dari target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 1.500 kg selama periode Januari-Juli 2022, ketidaktercapaian realisasi panen paling rendah adalah bulan Juni dengan persentase 12,02% adapun ketidaktercapaian realisasi target paling tinggi adalah Maret dengan persentase ketidaktercapaian realisasi panen adalah 19,65%.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai salah satu bentuk kedisiplinan dalam kehadiran kerja untuk mencapai target tonase harian agar karyawan bisa mencapai penghasilan upah minimum kabupaten (UMK). Jam kerja karyawan memang selalu terpenuhi berdasarkan catatan kehadiran, namun terdapat beberapa kelalaian karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab terhadap tugasnya dan ketidaktaatan pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menyebabkan indisipliner kerja yang mempengaruhi target dan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan fenomena tersebut sebagai objek penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karunia Kencana Permaisejati 3 Di Kalimantan Tengah”**

B. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora (1999:3) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menetapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*. Dalam setiap aktivitas atau operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengaturan tenaga kerja dan interaksi komunikasi antar individu. Menurut Edwin B. filippo dan Malayu S.P Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1. *Planning* (perencanaan) meliputi pengaturan tujuan dan mencari bagaimana untuk mencapai tujuan tersebut. Pada proses ini seorang manajer memperhatikan keadaan yang ada dalam sudut pandang yang lebih luas, dengan cara mempertimbangkan bagaimana cara mencapai sebuah target dan dampak dari keputusan tersebut.
2. *Organizing* (pengorganisasian) adalah proses untuk memastikan kebutuhan SDM agar dapat menjalankan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Proses ini meliputi

penugasan aktivitas membagikan pekerjaan dalam tugas yang lebih spesifik dan menentukan siapa yang memiliki hak untuk melakukan pekerjaan tersebut.

3. *Actuating* adalah pengaturan SDM yang ada harus dapat bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan kerja tentunya harus sejalan dengan rencana kerja yang telah disusun. Dalam hal ini manajer berperan untuk menggerakkan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada agar dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.
4. *Controlling* (Pengawasan) dilakukan untuk mengontrol agar proses pelaksanaan kegiatan manajemen berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan direncanakan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi baik dalam tahap perencanaan, pengorganisasian maupun pelaksanaan sehingga dapat segera dilakukan evaluasi perbaikan, antisipasi, dan penyesuaian-penyesuaian yang tepat berdasarkan situasi

Kompensasi

Menurut Simamora (2004:442) adalah meliputi kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang telah diterima oleh para karyawan sebagai hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan suatu hal yang diterima oleh karyawan sebagai ganti dari kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Yuniarsih (2011:125), kompensasi dinyatakan Sastrihadiwiryo adalah sebagai balas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan untuk tenaga kerja sebab sudah menyumbangkan pikiran dan tenaga perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi para pakar tersebut, disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) dan kompetensi (wawasan, pengetahuan, kemampuan, keahlian dan etika) yang telah mereka berikan untuk periode waktu tertentu sebagai sumbangan kepada organisasi yang dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kompensasi secara finansial maupun non-finansial.

Kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan menjadi salah satu tugas yang kompleks karena akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaturan kompensasi yang tidak sesuai dapat menyebabkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja mengalami penurunan. Sebaliknya apabila pengaturan kompensasi yang telah diterima sesuai, karyawan akan menjadi lebih semangat dan termotivasi untuk mencapai target, maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang maksimal dari kinerja karyawan. Selain itu, kebijakan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan akan menghindarkan perusahaan pada risiko protes dari karyawan dan dapat meningkatkan image perusahaan menjadi lebih baik.

Tujuan Kompensasi

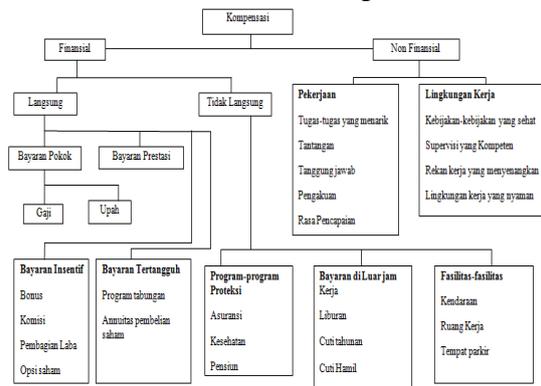
Pemberian kompensasi kepada karyawan memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Menghargai prestasi karyawan
2. Menjamin keadilan gaji karyawan
3. Meningkatkan loyalitas karyawan
4. Mendapatkan karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi pengaturan-pengaturan

Bentuk-Bentuk Kompensasi

Adapun bentuk-bentuk komponen kompensasi ditampilkan pada gambar 2.1:

Gambar 2.1
Bentuk – Bentuk Kompensasi



Sumber: Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Yogyakarta: STIE YKPNN (2004:443)

Adapun bentuk-bentuk dari kompensasi pada gambar 2.1, menunjukkan bahwa kompensasi dibagi menjadi 2 kelompok yaitu:

a. Kompensasi Finansial (*Financial Compensation*)

Kompensasi finansial terbagi atas 2 jenis, yaitu:

1. Kompensasi Finansial Langsung (*Direct Financial Compensation*)

Menurut Simamora (2004:250) *direct finansial* adalah imbalan dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan secara langsung karena telah memberikan kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi finansial langsung terdiri dari:

- Bayaran Pokok (*Base Pay*)

Bayaran pokok dibedakan menjadi 2 jenis, yakni gaji dan upah. Gaji (*salary*) umumnya berlaku tarif bayaran periode seperti mingguan, bulanan, atau bahkan bisa juga tahunan dan biasanya diberikan kepada karyawan level manajemen, staf profesional, dan lain-lain. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi. Upah

biasanya akan berhubungan dengan tarif gaji perjam. Dimana semakin lama jam kerja yang dilakukan seseorang maka akan semakin besar pula gaji yang akan diterima.

- Bayaran Prestasi (*Merit Pay*)

Selain *base pay*, perusahaan juga memberikan bayaran prestasi kepada karyawan. Biasanya bayaran ini hanya diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi. Bayaran prestasi merupakan apresiasi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya melebihi harapan perusahaan dengan syarat perusahaan mendapat keuntungan atas pekerjaannya tersebut.

- Bayaran Insentif (*Incentive Pay*)

Insentif adalah tambahan-tambahan yang didapat karyawan diluar gaji dan upah yang telah diberikan oleh manajemen berdasarkan pertimbangan produktivitas, keuntungan yang didapat, penjualan dan kinerja.

- Bayaran Tertangguh (*Deferred Pay*)

Bayaran tertangguh merupakan bayaran yang diberikan perusahaan kepada para pekerja/karyawan yang penerimaannya tidak diberikan secara bersamaan pada saat menerima gaji, akan tetapi ketika karyawan pensiun. Misalnya jaminan hari tua (JHT) yang hanya dapat dicairkan oleh pekerja ketika ia sudah pensiun dari perusahaan.

Dari 4 bentuk kompensasi finansial langsung menurut Simamora tersebut, dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 bentuk yaitu: bayaran insentif dan bayaran prestasi untuk mengukur variabel kompensasi

finansial langsung. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan bayaran insentif berdasarkan pencapaian hasil panen dan bayaran prestasi atas kelebihan jam kerja karyawan.

Adapun indikator yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu bayaran pokok dan bayaran tertanggung. Hal ini disebabkan oleh karyawan panen yang menjadi responden adalah karyawan yang bekerja secara borongan dan tidak mendapatkan gaji berdasarkan besaran pokok. Serta karyawan panen tidak menerima bayaran tertanggung karena tidak ada program tabungan dan tidak mendapatkan bayaran pensiun yang diterima bersama dengan gaji.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (*Indirect Financial Compensation*)

Kompensasi finansial tidak langsung merupakan segala imbalan finansial diluar gaji, upah, bonus, dan komisi. Terdiri dari semua imbalan yang tercakup dalam kompensasi finansial tidak langsung disebut tunjangan. Kompensasi ini berupa tunjangan-tunjangan seperti, tunjangan pensiun, tunjangan asuransi, tunjangan kesehatan, serta fasilitas-fasilitas yang telah diberikan perusahaan seperti kendaraan operasional, ruang kerja, dan tempat parkir.

Simamora (1999:663) menerangkan bahwa tunjangan karyawan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini berdasarkan kemampuan dan kesepakatan bersama manajemen perusahaan.

Menurut Simamora (1999:63-64) Program tunjangan dibagi menjadi 3 kategori, yaitu:

a) Tunjangan diluar jam kerja

Selain penghasilan pokok seperti gaji dan lain-lain, karyawan juga membutuhkan waktu libur untuk menikmati hasil kerjanya, melakukan rutinitas lain atau sekedar beristirahat. Dalam memenuhi hal ini tunjangan diluar jam kerja dapat berupa cuti tahunan, cuti hamil atau libur untuk sekedar mengurangi rasa jenuh atas kegiatan pekerjaan yang monoton.

b) Tunjangan untuk peningkatan rasa aman

Setiap individu yang melakukan pekerjaan membutuhkan perasaan aman dari pengeluaran-pengeluaran ekstra untuk hal yang tidak terduga.

c) Tunjangan operasional

Tunjangan operasional adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendukung kegiatan operasional seperti fasilitas parkir, kendaraan, atau pun ruang perkantoran.

Tunjangan yang diterima karyawan sebagai salah satu bentuk kompensasi dapat menjadi salah satu motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tidak terduga di masa mendatang. Pemberian tunjangan kepada karyawan dapat disesuaikan berdasar masa kerja dan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, pemberian tunjangan harus dilakukan melalui pertimbangan yang adil.

b. Kompensasi Non-Finansial (Non-Financial Compensation)

Menurut Simamora (2009:515) Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan yang bukan berupa uang. Namun dalam hal ini, kompensasi non-finansial dapat berupa kepuasan pada kebutuhan psikologis, yang berpengaruh pada prioritas setiap kebutuhan dasar karyawan. Kompensasi non-finansial terbagi atas 2 jenis, yaitu:

1. Pekerjaan

Balas jasa yang dapat memuaskan karyawan secara psikologis berupa tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, pencapaian. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuannya membuat karyawan bersemangat. Keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mendapat pengakuan memotivasi karyawan untuk mendapatkan tantangan yang baru dan hal lain yang memenuhi kepuasan psikologisnya.

2. Lingkungan kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja yang kompetitif, lingkungan kerja membutuhkan pengaturan kebijakan yang sehat, teman kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan juga supervisi yang kompeten.

Disiplin Kerja

Menurut Sitaasih dan Wiratama (2014:129) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesabaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi

diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Berdasarkan definisi para ahli tersebut, disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk komunikasi manajemen dan karyawan untuk meningkatkan kesadaran dalam berperilaku di lingkungan kerja yang sesuai dengan norma-norma sosial. Disiplin menjadi tanggung jawab setiap individu untuk dipatuhi, ditaati, dan dilaksanakan. Sikap disiplin dalam bekerja tidak hanya dibentuk oleh masing-masing pribadi individu itu sendiri, tetapi juga dalam hal ini peraturan-peraturan dalam perusahaan dapat mempengaruhi pembentukan individu yang disiplin.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi atau perusahaan terutama untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Disiplin bertujuan untuk mengajarkan karyawan dalam hal mematuhi dan mengikuti peraturan, prosedur hingga kebijakan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik dan optimal.

Aspek - aspek Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2006:195) aspek-aspek sikap disiplin dalam bekerja yaitu :

1. Tepat waktu

Tepat waktu adalah kondisi dimana seorang individu memiliki komitmen terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal-hal yang berkaitan dengan jam kerja, waktu tiba, waktu pulang, waktu istirahat, atau kepatuhan karyawan melaksanakan pekerjaannya pada waktu yang tepat dan benar.

2. Taat terhadap peraturan

Disiplin dalam bertindak juga harus diperhatikan oleh seorang karyawan. Taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan merupakan bagian dari disiplin berperilaku yang mana seorang karyawan harus komitmen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan mengikuti

tata tertib dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan perusahaan.

3. Tanggung jawab terhadap tugas

Karyawan yang telah komitmen untuk melakukan suatu pekerjaan harus melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin. Dalam hal disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab berwujud dalam penggunaan dan pemeliharaan peralatan dengan sebaik-baiknya. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus sesuai dengan *job desc* masing-masing.

4. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam menjaga suatu kedisiplinan karyawan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya suatu kedisiplinan karyawan dalam organisasi atau perusahaan karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa dirinya lebih penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan dijadikan dasar dalam memberikan sanksi atau prestasi kepada karyawan maka akan merangsang terciptanya kedisiplinan.

Dari 5 aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan tersebut, dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 aspek untuk mengukur variabel disiplin kerja, yaitu taat terhadap peraturan dan tanggung jawab terhadap tugas. Hal tersebut dikarenakan, adanya indisciplin kerja dalam hal taat terhadap peraturan seperti meninggalkan lokasi kerja dan tidak bertanggung jawab terhadap tugas dengan tidak menyelesaikan target panen, sehingga kinerja karyawan tidak tercapai.

Adapun aspek yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu tepat waktu, sanksi hukuman, keadilan. Hal ini disebabkan oleh karyawan panen yang menjadi responden tidak terikat jam kerja karena jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan panen adalah kerja borongan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan. Adapun pada sanksi hukuman, karyawan tidak mendapatkan sanksi hukum karena perusahaan tidak memberikan sanksi hukuman bagi karyawan yang tidak disiplin namun hal tersebut akan berpengaruh pada penghasilan dari pekerjaan borongan yang dilakukan karyawan. Keadilan juga tidak dimuat dalam penelitian karena tidak adanya sanksi hukuman bagi karyawan yang tidak mampu mencapai target tonase yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sutrisno (2014) berpendapat bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan pekerjaannya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau *ability* karyawan terdiri atas kemampuan (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk lebih terarah dalam mencapai tujuan kerja.

Menurut Robbins (2006) kinerja terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Menurut jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Efisiensi

Tingkat aktivitas dinyatakan pada awal ketepatan waktu yang dinyatakan. Efisiensi dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Kompetensi, teknologi, biaya, bahan baku) dimaksimalkan guna meningkatkan hasil dari setiap individu kerja

5. Kemandirian

Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa diawasi.

6. Komitmen kerja

Suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap melakukan pekerjaannya dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

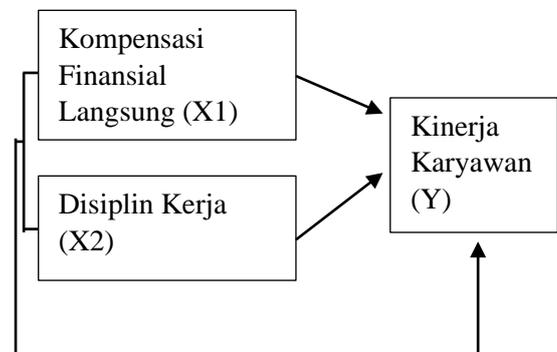
Dari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh

Robbins, peneliti menggunakan 5 faktor kinerja karyawan sebagai indikator dalam penelitian ini, yaitu kualitas, kuantitas, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Adapun efisiensi tidak dimuat dalam indikator penelitian ini sebab karyawan bagian panen tidak terikat jam kerja karena pekerjaan yang mereka lakukan bersifat kerja borongan.

Kerangka Berpikir

Hubungan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting yang diteliti pada karya ilmiah akan dijelaskan dalam teori kerangka konseptual penelitian. Dalam menyusun kerangka berpikir, peneliti akan meneliti tentang pengaruh antar variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan mendasarkan kajian teori.

Gambar 1.2 Kerangka berpikir



Hipotesa Penelitian

Menurut James E Greighton dalam Nanang Martono (2010:57) hipotesis merupakan sebuah dukungan tentatif atau sementara yang memprediksi situasi yang akan diamati.

Berdasarkan landasan teori dan fakta di lapangan yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 Di Kalimantan Tengah

2. Diduga kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 Di Kalimantan Tengah.
3. Diduga variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 Di Kalimantan Tengah.

C. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses menyelidiki secara tuntas suatu permasalahan dengan menggunakan metode ilmiah tertentu secara hati-hati dan sistematis demi mencapai tujuan menyelesaikan masalah dengan membuktikan fakta-fakta yang telah diperoleh atau dikumpulkan untuk menjawab permasalahan yang dihadapi. Seluruh rangkaian kegiatan ini pada dasarnya ditujukan untuk menghasilkan pengetahuan yang kemudian diolah dan diinterpretasikan dalam bentuk sejumlah data sebagai upaya mengungkap informasi menyeluruh untuk memecahkan permasalahan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Data yang dikumpulkan adalah berupa angka dan data primer yang dikumpulkan melalui survei lapangan yang diperlukan untuk pengambilan keputusan serta menerapkan metode pengumpulan data original.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terbagi atas variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Terdapat dua Variabel bebas (X) dalam penelitian ini, yaitu :

Variabel Bebas (X)

Menurut Sugiyono (2013) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, menjelaskan, menerangkan atau yang

menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini terbagi atas 2 variabel, yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial Langsung (X₁)

Adapun indikator yang diteliti dalam variabel kompensasi finansial langsung (X₁), yaitu:

- Bayaran Insentif
- Bayaran Prestasi

b. Disiplin kerja (X₂)

Adapun Indikator yang diteliti dalam variabel disiplin kerja (X₂) yaitu:

- Taat pada peraturan
- Tanggung jawab terhadap tugas

Variabel terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja karyawan. Adapun indikator yang termasuk dalam variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Efektifitas
- d. Kemandirian
- e. Komitmen

Definisi Operasional

Definisi operasional masing-masing variabel yang akan diamati adalah variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

Variabel Bebas (Independent Variable)

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung adalah imbalan dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan secara langsung karena telah memberikan kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Terdapat 2 indikator kompensasi finansial langsung yang akan diteliti, yaitu:

1. Bayaran Insentif adalah tambahan bayaran diluar gaji atau upah yang diberikan berdasarkan pencapaian hasil panen yang melebihi target tonase yang ditetapkan perusahaan sebesar 1.500 kg/karyawan dalam satu hari selama satu bulan.
 2. Bayaran Prestasi adalah bonus yang diberikan kepada karyawan atas kelebihan jam kerja harian yang ditetapkan perusahaan dalam satu tahun kerja.
- b. Disiplin Kerja
- Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan sesuai dengan norma yang berlaku. Adapun indikator disiplin kerja yang akan diteliti adalah:
1. Taat pada peraturan adalah perilaku seorang karyawan yang berkomitmen untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tata tertib dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan.
 2. Tanggung jawab terhadap tugas adalah sebuah komitmen untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan menggunakan dan memelihara peralatan perusahaan dengan sebaik-baiknya.

Variabel Terikat (Dependent Variable)

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

- a. Kualitas, adalah keterampilan karyawan dalam menentukan persentase tingkat kematangan dalam tandan buah sawit yang dipanen oleh karyawan.

- b. Kuantitas, adalah jumlah hasil panen yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan target tonase harian.
- c. Efektivitas, adalah kemampuan seorang karyawan dalam menggunakan peralatan maupun perlengkapan panen pada saat melakukan pekerjaan.
- d. Kemandirian, adalah kemandirian seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa pengawasan dari atasan
- e. Komitmen kerja, adalah tanggung jawab terhadap perusahaan yang dilakukan atas kesadaran diri sendiri.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan di wilayah Kalimantan Tengah pada PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 Jalan Sarpatin km.10, Kalimantan Tengah.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 dengan jumlah populasi 195 orang karyawan dengan populasi sasaran adalah karyawan panen yang pernah menerima insentif produktivitas panen dan insentive lebaran. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik probability sampling. Teknik ini memberikan peluang yang sama kepada karyawan untuk menjadi bagian dari sampel. Adapun jenis probability sampling yang akan digunakan pada penelitian ini adalah simple random sampling (SRS). Simple random sampling atau pengambilan sampel secara acak merupakan metode dimana setiap unit sampel dari suatu populasi memiliki kesempatan yang sama untuk di ikut sertakan dalam sampel yang akan diambil dari jumlah populasi karyawan PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 Di Kalimantan Tengah.

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil, peneliti menggunakan rumus slovin dengan margin error sebesar 5% dari jumlah populasi 195 orang karyawan. Adapun rumus slovin adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi

e = Margin error yang dicari

Berdasarkan rumus tersebut diatas diketahui bahwa:

$$n = \frac{195}{1 + 195 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{195}{1 + 0,4858}$$

$$n = 131$$

Dari jumlah populasi 195 orang karyawan panen yang menjadi populasi, berdasarkan rumus slovin dengan margin error sebesar 5%, di dapat sampel sebanyak 131 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data ini Peneliti memulai proses analisis data dengan mengembangkan seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari:

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk dokumen yang berupa gambar, struktur organisasi serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Teknik dokumentasi digunakan untuk melengkapi kebenaran data atau informasi yang dikumpulkan dari hasil dokumentasi yang didapatkan di lapangan.

2. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah studi yang dilakukan dengan cara mempelajari, meneliti, serta menelaah *literatur* berupa buku-buku, jurnal, artikel, dan penelitian – penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan dapat mendukung data yang

dikumpulkan dan pengolahannya secara lebih lanjut.

3. Angket atau Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian berupa data sekunder dan data primer sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan angket atau kuesioner yang diolah berdasarkan variabel penelitian.

2. Data Sekunder

Data-data yang sumbernya berasal dari perusahaan yang bersangkutan diperoleh dengan membaca dan mempelajari dokumen perusahaan dan jurnal penelitian terdahulu.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, setelah melewati berbagai proses untuk menguji kelayakan data, data tersebut akan dijadikan sebagai hasil penelitian atau informasi baru.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Cara mengukur valid tidaknya suatu pernyataan yaitu menggunakan korelasi *pearson product moment* yaitu jika r hitung $\geq r$ tabel maka item-item

pertanyaan dari kuesioner berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. (Ghozali, 2011: 54)

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada stabilitas, konsistensi, dan akurasi. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dimana hasil dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya (*alpha Cronbach*) ≥ 0.60 . (Ghozali, 2011: 47)

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Imam Gunawan dalam Sudaryono (2021) data sebelum dianalisis dengan teknik tertentu (yang tergolong statistik parametrik) harus memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan uji data yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut guna menjawab hipotesis penelitian. “Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten”.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan nilai signifikansi 0,05% agar sampel dianggap berasal dari distribusi populasi yang sama. Dasar dalam pengambilan keputusan pada uji normalitas dengan menggunakan One Sample

Kolmogorov Smirnov sebagai berikut:

- a. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa data berdistribusi normal
- b. Jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa data berdistribusi tidak normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Dasar dalam pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independen. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai TOL (*Tolerance*).

- a. Jika $VIF \leq 10$, maka variabel tersebut mengindikasikan tidak adanya multikolinieritas
- b. jika $VIF \geq 10$, maka menunjukkan adanya multikolinieritas yang tinggi antar variabel independen (Gujarati, 2004:166).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Masing-masing variabel independen apakah berhubungan positif atau negatif dengan variabel dependen. Hal ini juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) koefisien regresi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat. Uji simultan dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel sehingga sering disebut uji F. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak (tidak signifikan).
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima (signifikan).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2011:98) Langkah-langkah pengujian dengan Uji t, sebagai berikut:

Adapun kriteria pengambilan keputusan pada uji parsial (t) yaitu:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c. Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam Nugraha (2022), uji determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada antara satu atau nol. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Terdapat dua jenis koefisien determinasi yaitu r koefisien determinasi biasa dan koefisien determinasi disesuaikan (*Adjusted R Square*)

Pada regresi linier berganda, penggunaan koefisien determinasi yang telah disesuaikan lebih baik dalam melihat seberapa baik model dibandingkan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disesuaikan merupakan hasil penyesuaian koefisien determinasi terhadap tingkat kebebasan dari persamaan prediksi.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar varian variabel terikat yang dipengaruhi oleh varian variabel bebas atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat

d. Uji Dominan

Menurut Ghozali dalam Hadi Et Al (2021), uji koefisien beta digunakan untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier maka digunakan koefisien beta. Untuk menentukan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients* dari model regresi

(Gozali dalam Nugrahaeni & Handayani (2020)).

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program spss dari sebaran data dengan jumlah responden 131 orang reponden diketahui sebaran data dinyatakan valid pada setiap butir pernyataan.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program spss dari sebaran data dengan jumlah responden 131 orang reponden diketahui sebaran data dinyatakan reliabel pada setiap butir pernyataan.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters A ^b	Mean	.0700000
	Std. Deviation	1.08078438
	Absolute	.323
Most Extreme Differences	Positive	.132
	Negative	-.323
Kolmogorov-Smirnov Z		3.693
Asymp. Sig. (2-tailed)		.624

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan program spss pada 131 reponden nilai signifikan pada hasil uji normalitas data

adalah $0,624 > 0,050$. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi uji asumsi klasik regresi linear.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.909	1.030		8.646	.000
1 Kompensasi Finansial Langsung	.022	.045	.034	.489	.625
Disiplin Kerja	.850	.045	.684	.974	.124

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode model glejser, nilai sig. variabel kompensasi finansial langsung (X1) yaitu 0,489 > 0.050. Nilai signifikan variabel

disiplin kerja yaitu 0,978 > 0,050. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi linear.

Uji Multikolinieritas

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.221	1.881		7.030	.000		
Kompensasi finansial langsung (X1)	.072	.083	.069	.871	.386	.905	1.105
Disiplin kerja (X2)	.509	.082	.493	6.199	.000	.905	1.105

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan program spss didapat nilai tolerance untuk variabel kompensasi finansial langsung sebesar 0,905 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,905. Batas terjadi multikolinieritas adalah 0,10 pada hasil uji multikolinieritas,

nilai tolerance pada tabel hasil uji > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 untuk semua variabel X. Dalam uji dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan multikolinieritas pada model regresi linear.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,221	1,881		7,030	,000
1 Kompensasi Finansial Langsung	,072	,083	,609	,871	,386
Disiplin Kerja	,509	,082	,493	6,199	,000

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji analisis regresi linier berganda dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,221 + 0,072 X_1 + 0,509 X_2$$

Dari model di atas dapat dijelaskan pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta = 13,221, artinya nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar

13,221. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu kompensasi finansial langsung (X1) dan disiplin kerja(X2) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan bernilai positif yaitu sebesar 13,221.

2. Nilai $b_1 = 0,072$, nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi finansial langsung sebesar 0,702. Berarti bahwa

jika kompensasi finansial langsung (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,072 dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap atau konstan, begitupun sebaliknya.

3. Nilai $b_2 = 0,509$, nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar

0,509. Berarti bahwa jika disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,509 dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap atau konstan, begitupun sebaliknya.

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,705	2	27,852	23,478	,000 ^b
	Residual	151,852	128	1,186		
	Total	207,557	130			

Nilai F tabel dengan $\alpha = 5\%$ adalah F tabel = df 1 = 2, dan df 2 (df untuk residual) = $n - k - 1 = 131 - 2 - 1 = 128$. Dengan menggunakan tabel distribusi F didapat nilai F tabel sebesar 3,07. Diketahui bahwa nilai F hitung (23,478) > F tabel (3,07), yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, hal tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas kompensasi finansial langsung (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Selain dari membandingkan nilai F hitung

Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,221	1,881		7,030	,000
Kompensasi Finansial Langsung	,072	,083	,069	,871	,386
Disiplin Kerja	,509	,082	,493	6,199	,000

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian variabel kompensasi finansial langsung (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari nilai t_{tabel} pada distribusi

dan F tabel, hal ini juga bisa dibuktikan dengan membandingkan nilai signifikan. Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ dari deskripsi analisis hasil uji diatas diketahui bahwa terdapat variabel kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga didapat kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima pada uji simultan.

dengan nilai signifikansi 5 % adalah dengan menentukan nilai $t_{tabel} = t = (\alpha/2 ; n-k-1) = 0,05/2 ; 131-2-1 = 0,025 ; 128 = 1,978$. Pada tabel diatas didapat nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $0,871 < 1,978$.

Selain dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} hal ini dapat dibuktikan juga

dengan melihat nilai signifikan pada hasil uji. Dari tabel 4.18 diketahui nilai signifikan (0,386) > 0,05. Yang berarti bahwa H_a ditolak dan H_0 di terima. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial langsung (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kompensasi finansial langsung bukan menjadi salah satu faktor bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya beberapa jenis kompensasi finansial langsung (insentif) yang diterima karyawan seperti: insentif produktivitas panen, insentif bulanan, insentif lebaran, dan insentif tahunan. Dalam hal ini, banyak nya insentif yang diterima karyawan dalam kurun waktu satu tahun memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun dari jenis insentif yang diberikan perusahaan tersebut karyawan dapat memilih untuk mendapatkan insentif apa yang diinginkannya. Selain itu karyawan tidak harus mendapatkan semua insentif sebab syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi. Kebutuhan karyawan juga ikut berperan dalam pengambilan keputusan terhadap kompensasi yang akan didapatkan karyawan.

2. Pengujian variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Untuk mencari nilai t_{tabel} pada distribusi dengan nilai signifikansi 5 % adalah dengan menentukan nilai $t_{tabel} = t = (a/2 ; n-k-1)$

= 0,05/2 ; 131-2-1 = 0,025 ; 182 = 1,978. Pada tabel diatas didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai 6,199 > 1,978.

Selain dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} hal ini dapat dibuktikan juga dengan melihat nilai signifikan. Diketahui nilai signifikan (0,00) < 0,05. Yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut menyatakan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Karyawan di PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 dalam menentukan tingkat disiplin kerja tidak dinilai berdasarkan waktu kerja sebab jenis pekerjaan panen termasuk dalam jenis pekerjaan borongan. Target tonase setiap hari kerja adalah 1.500 kg setiap karyawan. Jumlah tonase yang didapatkan karyawan berpengaruh terhadap gaji yang akan diterima karyawan pada saat pembayaran hasil kerja di awal bulan. Oleh sebab itu, komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi acuan untuk menghasilkan jumlah pekerjaan yang maksimal sehingga karyawan mampu memenuhi target dan mendapatkan gaji sesuai UMK yang berlaku di daerah setempat.

Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Dalam pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya nilai varian variabel kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi finansial

langsung (X1) dan disiplin kerja (X2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol-satu, dengan hasil uji sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 ^a	,268	,257	1,089

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,268. Dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi finansial langsung (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 26,8%, sedangkan 73,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yang tidak dibahas dalam penelitian.

Uji Variabel Dominan

Uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel manakah diantara variabel independent kompensasi finansial langsung (X1) dan disiplin kerja (X2) yang dominan mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan nilai *unstandardized coefficients beta*. Adapun hasil uji dominan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,221	1,881		7,030	,000
Kompensasi Finansial Langsung	,072	,083	,069	,871	,386
Disiplin Kerja	,509	,082	,493	6,199	,000

Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa nilai nilai *unstandardized coefficients beta* yang paling dominan adalah variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai sebesar 0,509. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan diantara variabel bebas adalah variabel disiplin kerja yang menjadi dorongan akan kesadaran karyawan bahwa hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini membuktikan apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian pengaruh kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Kencana Permaisejati 3 di Kalimantan Tengah sebagai berikut :

1. Pada uji instrumen, sebaran data kuesioner dinyatakan valid dan reliabel.
2. Secara simultan, variabel kompensasi finansial langsung (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai 23,478 > 3,07 serta nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05.
3. Secara parsial variabel kompensasi finansial langsung (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan

nilai uji $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai 0,871 < 1,978 serta nilai signifikan 0,386 > 0,05.

4. Secara parsial variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai 6,199 > 1,978 serta nilai signifikan 0,00 < 0,05.
5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2), variabel kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 26,8%
6. Hasil uji dominan diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai *unstandardized coefficients beta* tertinggi dengan nilai 0,509.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hasil uji simultan (F) diketahui bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji R^2 menunjukkan pengaruh variabel kompensasi finansial langsung dan disiplin kerja secara bersama-sama sebesar 26,8% terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Kencana Permaisejati 3, sedangkan sebesar 73,2% dipengaruhi

oleh variabel diluar penelitian ini. Artinya masih terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang perlu diperhatikan dan belum dibahas dalam penelitian ini.

2. Pada penelitian ini variabel kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pemberian kompensasi finansial langsung sangat perlu untuk dievaluasi terutama pada syarat dan ketentuan yang ditetapkan. Dalam hal pemberian insentif perusahaan dapat menerapkan peraturan terikat kepada karyawan, sehingga karyawan lebih memperhatikan penerimaan insentif yang ditawarkan. Misalnya, pada penerimaan insentif hari raya karyawan dengan ketentuan karyawan wajib bekerja penuh selama dua minggu sebelum dan sesudah lebaran dan seluruh karyawan bagian panen harus berpartisipasi tanpa terkecuali. Hal tersebut dapat memberikan dorongan untuk karyawan sehingga kinerjanya lebih maksimal.
3. Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja perlu dipertahankan bahkan akan lebih baik untuk tingkatkan dengan melakukan pengawasan yang lebih maksimal serta melakukan evaluasi rutin dan *cross check* lapangan agar mendapatkan hasil kerja yang lebih maksimal.

REFERENSI

- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya Organisasi*. Pusdikra Mitra Jaya.
- Handoko, H. T. (2000). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, S., Ikatrienasari, Z. F., & Hasbullah. (2020). *Desain Sistem Manajemen Kinerja: Kasus Industri Manufaktur Dan Jasa* (A. Fahri & B. P. Putro (Eds.)). Ahlimedia Press.
- Hutaeon, W. S. (2020). *Dasar Manajemen* (N. Pangesti (Ed.)). Ahlimedia Press.
- Iskandar, C., Upa, S., & Iskandar, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Tecnopreneurship* (E. R. Fadilah (Ed.)). Deepublish.
- naga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). *Manajemen Kineja Dalam Organisasi* (J. Simarmata (Ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Sumanto, M. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dengan Pendekatan Spiritual* (Edi S. Muyaanta (Ed.)).
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., & Dkk. (2021). *Organisasi Dan Manajemen* (A. Karim & J. Simarmata (Eds.)). Yayasan Kita Menulis.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori* (Z. M. Utama (Ed.)). Unj Press.
- Widyatmojo, P., Kartoyono, & Rahatmawati, I. (2022). *Global Human Resources Management Dasar - Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Global*. Deepublish.
- Yoga, I. N. O. P., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Iklim Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Bali. *Jurnal Emas*, 9–41.
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Aqli (Ed.); 1st Ed.). Cv. Literasi Nusatara Abadi.

